



Tööstussuhted Euroopas 2012

Kommenteeritud kokkuvõte

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas trükises sisalduva teabe kasutamise eest.

Kaanefoto: © iStockphoto

Et kasutada või reprodutseerida fotosid, mille autoriõigused ei kuulu Euroopa Liidule, tuleb taotleda luba otse autoriõiguse valdaja(te)lt.

***Europe Direct on teenus, mis aitab leida vastused
Euroopa Liiduga seotud küsimustele.***

Tasuta infotelefon (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Mõned mobiilsideoperaatorid ei võimalda helistamist 00800 numbritele või võtavad neile helistamise eest kõnetasu.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate Internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Kataloogimisandmed ja kokkuvõte on väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2013

ISBN 978-92-79-29108-1

ISSN 1831-2853

doi:10.2767/33343

© Euroopa Liit, 2013

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Tööstussuhted Euroopas 2012

Kommenteeritud kokkuvõte

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirekoraat
Üksus B.1

Käsikiri on valminud 2012. aasta detsembris

Euroopat juba mitu aastat mõjutanud majandus- ja finantskriis võib tööstussuhetega seotud institutsioonid ja tavad pikaks ajaks põhjalikult segi paisata. Kui aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2010” märgiti, et sotsiaalne dialoog aitas toime tulla kriisi esimeste tagajärgedega, siis käesolevas 2012. aasta väljaandes jõutakse järeldusele, et valitsemissektori võlaprobleemide ja paljudes riikides rakendatava eelarve konsolideerimise poliitika tulemusena toimuvad Euroopa tööstussuhetes radikaalsamad muutused.

Aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2010” märgiti, et majanduslanguse algusjärgus, kui majanduse kokkukuivamine andis end tunda peamiselt erasektoris, tegid valitsused ja tööturu osapooled sageli koostööd, et leevendada negatiivset mõju tööhõivele. Kuigi juba 2010. aastal täheldati riikide ja valdkondade vahel märkimisväärsed erinevusi, toetusid need lahendused enamasti sisemise paindlikkuse ulatuslikule kasutamisele, keskendudes lühendatud tööajale ning pangandussüsteemi ja konkreetsete tööstusharude (näiteks autotööstuse) toetamisele rahanduslike erikokkulepete abil. Sotsiaalset dialoogi (nii kahe- kui ka kolmepoolset) nähti kasuliku, paindliku ja tõhusa mehhanismina, mis aitas kriisile vastu pidada ja saavutada sotsiaalset konsensust.

Praeguseks on kriis süvenenud ja kandunud teistesegi majandussektoritesse, kaasa arvatud avalik sektor, ning finantskriisist on välja kasvanud valitsemissektori võlakriis, mistõttu makromajanduse kohandamise poliitika põhiliseks eesmärgiks on saanud eelarve konsolideerimine. Selle tagajärjel on tingimused kujunenud sotsiaalse dialoogi seisukohast ebasoodsaks, tuues paljudes riikides ja sektorites kaasa konflikte, mis väljenduvad eriti tugevalt avalikus sektoris. Avaliku sektori põhilise eripärana reguleerivad sealseid töösuheteid teistsugused õigusaktid kui erasektoris. Tööstussuhteid iseloomustab avalikus sektoris tähtajatu teenistuse ja elukestva karjääriga töötajate staatus ning riigi staatus ainsa tööandjana. Seetõttu on avaliku sektori töötajatel teistsugused õigused ja kohustused, sealhulgas mõningad piirangud kollektiivlääbirääkimiste ja streigiõiguse osas. Kahe sektori tööstussuhete põhidimensioonide (näiteks kollektiivlääbirääkimiste ning tööturu osapoolte struktuuri ja rolli) erinevused on mingil määral seletatavad õigusliku reguleerimise erinevuste ja avaliku sektori iseloomuliku rolliga. Käesoleva aruande mõistes hõlmab avalik sektor keskvalitsust ja kohalikke omavalitsusi, sealhulgas tervishoiu- ja haridussektorit.

Vastuseks avaliku sektori võlakriisile on liikmesriikide valitsused järsult kiirendanud ja intensiivistanud käimasolevaid pikaajalisi struktuurireforme, kusjuures otsuste elluviimiseks valitud meetodid on sageli välistanud sotsiaalse dialoogi. Esile võib tuua kaks olukorda: esimene hõlmab väheseid riike, kus jätkub pikaajaline avaliku sektori ümberstruktureerimine suurema tõhususe saavutamise nimel koos tasakaalustatuma lähenemisviisi ja konfliktide piiramisega, mis jätab ruumi ka

kollektiivsete lahenduste leidmisele ametiühingute ja avaliku sektori tööandjate vaheliste läbirääkimiste käigus. Teine hõlmab riike, kus rakendatakse eelarve konsolideerimise kavasad, ega piirdu üksnes nende riikidega, kes saavad Euroopa Liidult ja Rahvusvaheliselt Valuutafondilt rahalist abi. Võlakriisi sattunud riikide puhul on usalduse ja maksejõulisuse taastamise ning keskpikas perspektiivis majanduskasvu soodustamise eelduseks eelarve konsolideerimine, finantsstabiilsus ja struktuurireformid. Neis riikides tuleb võtta meetmeid, mis on karmimad kui eraettevõtetes 2008.–2010. aasta majanduslanguse ajal.

Riigi rahanduse usaldusväärsus võimaldab valitsustel ellu viia Euroopa sotsiaalsele mudelile iseloomulikke poliitikat nagu sotsiaalse ühtekuuluvuse edendamine ja tähtsamate avalike teenuste (näiteks tervishoiu ja hariduse) ulatuslik rahastamine. Seega olid paljud meetmed suunatud eelarve tasakaalustamata kõrvaldamisele ning finantsturgude usaldusväärse taastamisele riikide valitsuste vastutustundliku ja jätkusuutliku eelarvepoliitika kaudu. Mõnes riigis reformiti nende meetmete raames ka kollektiivlääbirääkimiste süsteemi, mida peeti üheks lahendamist vajavatest probleemidest. Olgugi et komisjon on alati rõhutanud sotsiaalse dialoogi, tööturu osapoolte sõltumatuse ning kohalike tavade ja asjaolude arvestamise tähtsust, ei kaasnenud reformidega sugugi mitte alati tõhus sotsiaalne dialoog.

Kõnealused reformid on osutanud kollektiivlääbirääkimiste mehhanismide ja muude konfliktienetusüsteemide klassikalise arsenaliga (näiteks indekseerimis- ja pikendusklause) vähesele paindlikkusele. Sellistel asjaoludel on sotsiaalse dialoogi toimimiseks liiga vähe läbirääkimisruumi ning aruande „Tööstussuhted Euroopas 2010” positiivsemat hinnangut ei õnnestu järgmisel perioodil korrata.

Kriisi mõju avaliku sektori tööstussuhetele on tõsine, eriti ametiühingute osas. Juba mõnda aega on ametiühinguliikmete põhiosa tulnud avalikust sektorist ja paljudes liikmesriikides on ametiühingute liikmelisus olnud avalikus sektoris märkimisväärselt suurem kui erasektoris. Avaliku sektori kahandamisele suunatud kokkuhoiupoliitika koos demograafiliste suundumustega vähendab lähiaastatel ametiühingute liikmelisust ametkondades tõenäoliselt veelgi. Arvestades praegust konfliktset õhkkonda ja avaliku sektori reforme, võib üsna kindlalt väita, et avaliku sektori tööstussuhted on radikaalselt muutunud.

Kuigi viimased tööstussuhetega seotud suundumused Euroopas on murettekitavad, leidub selgeid viiteid, et hästi struktureeritud sotsiaalne dialoog võib anda positiivseid tulemusi, millest mõningaid käsitletakse käesolevas aruandes. Nagu juba 2010. aastal, on sotsiaalne olukord endiselt stabiilsem ja pingevabam neis riikides, kus on tugevad tööstussuhetega seotud institutsioonid ning kus rakendatakse järjepidevalt sotsiaalset dialoogi. Samuti näitab see, et läbi ajaloo on tööstussuhted sõltunud valitud rajast.

Käesolevas aruandes väidetakse, et Euroopas aastakümneid hästi toimunud sotsiaalse dialoogi mehhanismid ja vahendid sobivad ka praeguse kriisi lahendamiseks ning majanduskasvu ja tööhõivet soodustavate tingimuste loomiseks. Hoolimata liikmesriikide tööstussuhete süsteemide erinevustest on sotsiaalne dialoog Euroopa sotsiaalse mudeli oluline osa, mille tähtsust tunnustatakse ka Euroopa lepingutes, sealhulgas põhiõiguste hartas. Tööstussuhted – nii era- kui ka avalikus sektoris – aitavad toime tulla konfliktidega ning leida keerulistes olukordades kokkuleppelisi lahendusi, kuid toimivate tööstussuhete kujunemiseks on vaja vastastikuse usalduse ja mõistmise õhkkonda, mis soodustab majanduslikku efektiivsust ja motivatsiooni, töövõljakust ja töötajate arengut. Komisjon on omalt poolt rõhutanud vajadust kaasajastada palkade kujundamise süsteemi, mille käigus ei tohi alahinnata tööturu osapoolte ja kollektiivlääbirääkimiste tähtsust. Komisjon toetab sotsiaalset dialoogi kogu Euroopa Liidus, respektierides samas täiel määral tööturu osapoolte autonoomiat ja tööstussuhete siseriiklike süsteemide mitmekesisust.

Aruanne „Tööstussuhted Euroopas 2012” heidab avara pilgu tööstussuhete praegusele olukorrale Euroopa Liidus. Osalt tugineb see ekspertide kaastööle ja võtab kokku sidusrühmade mõtteavaldused, mis ei pruugi ühtida komisjoni seisukohtadega. 1. peatükis antakse ülevaade tööstussuhetega seotud näitajate põhilistest kvantitatiivsetest suundumustest Euroopa Liidus. Aruande 2. peatükis vaadeldakse üksikasjalikumalt tööstussuheteid uutes liikmesriikides (Kesk- ja Ida-Euroopas). 3. peatükis käsitletakse avaliku sektori tööstussuhete tüüpstruktuure, tuginedes eritunnuste ja sarnaste rühmade analüüsile. 4. peatükis analüüsitakse avaliku sektori kohanemisprotsessi kriisi ajal, selle intensiivsust ja sotsiaalse dialoogi vorme, mida see kõige rohkem mõjutab. Tehakse värske ülevaade sellest, kuidas tööturu osapooled käsitlevad roheliste töökohtade teemat (5. peatükk), ning analüüsitakse tööturu osapoolte rolli liikmesriikide hüvitis- ja pensionisüsteemi reformide üle käivates aruteludes (6. peatükk). Väljaande lõpus antakse ülevaade Euroopa tasandi sotsiaalse dialoogi arengutest ja reaktsioonidest (7. peatükk) ning kirjeldatakse põhilisi arenguid Euroopa tööõiguses (8. peatükk).

1. peatükk. Ülevaade Euroopa, liikmesriikide ja avaliku sektori tööstussuhetest

Selles peatükis antakse ülevaade tööstussuhetest ELis ning käsitletakse peamisi suundumusi ja erinevusi. Aruande sissejuhatuseks vaadeldakse tööstussuheteid avalikus sektoris ja võrreldakse seda erasektoriga Euroopa Liidu eri osades. ELi 27 liikmesriigi tööstussuhete puhul kirjeldatakse tavaliselt suuri riikidevahelisi erinevusi. Avaliku sektori tööstussuheteid iseloomustab seevastu riigiti suurem ühtsus, ehkki esineb erinevusi, mis tulenevad muu hulgas rahvuslikest traditsioonidest ja riigi rolli täpsemast määratlusest.

Üldiselt on tööstussuhted ELis järginud juba kindlaks kujunenud suundumusi, mida käsitletakse varasemates Euroopa tööstussuhete aruannetes. Kollektiivlääbirääkimised on valdavalt muutunud detsentraliseeritumaks, mida näitab 2010. aasta aruande järel 2,15 pealt 1,98 tasemele langenud indeks. Kollektiivlääbirääkimiste ulatus kõigub liikmesriigiti suurtes piirides, jäädes 20% ja 100% vahele ning sõltudes teataval määral eri riikide tööstussuhete mudeli tüpoloogiast (vt IRE 2008, tabel 2.2). EU-27 keskmine on 66%, Kesk- ja Ida-Euroopa riikides aga vaid 44%. Jätkunud on ametiühingute liikmelisuse pidev vähenemine, mis sai alguse juba 1980. aastatel, samuti ametiühingute killustumine – hoolimata kõrgetasemelistest ühinemistest, millega loodeti langust pidurdada. Ametiühingute liikmelisus on 24% juures mõnevõrra stabiliseerunud, olles enamiku liikmesriikide puhul erasektoris jätkuvalt palju väiksem kui avalikus sektoris. Tööandjate organisatsioonide olukord on seevastu olnud valdavalt stabiilne, eriti nendes riikides, kus sellistesse organisatsioonidesse kuulumine on pooleldi kohustuslik, kuigi seda tava enam nii rangelt ei järgita.

Enamasti on kollektiivlääbirääkimiste ulatus ja tsentraliseeritus avalikus sektoris erasektoriga võrreldes suurem peaaegu kõigis ELi liikmesriikides. Kollektiivlääbirääkimiste suuremat katvust võib seletada selliste teguritega nagu suurem valmisolek tunnustada riiki kollektiivlääbirääkimistel tööandjana ja eelkõige ametiühinguid partnerina. Kollektiivlääbirääkimiste suurem tsentraliseeritus on tingitud keskvalitsuste ülekaalukast huvist säilitada oma mõjuvõimu ja hoida palkade kujunemise protsessi enda kontrolli all. Avalikus sektoris on ametiühingute liikmelisus üldiselt suurem kui erasektoris, mida võib selgitada avaliku sektori töötajate tööalase staatuse kollektiivse määratlemise ja ametiühingute rolli suurema tunnustamisega.

Viimastel aastatel on tööstussuhete arengut üha enam iseloomustanud mõningad püsivad suundumused: tööturu osapoolte organisatsioonide liikmelisuse vähenemine, kollektiivlääbirääkimiste detsentraliseerumine ja kooskõlastamise ning kontsentratsiooni vähenemine. Enamjaolt eelarve konsolideerimise eesmärkide surve all, aga ka uute tehnoloogiate juurutamise tulemusena on avaliku sektori tööstussuhetele peale surutud põhjalikud struktuurireformid, millega loodetakse suurendada kulutõhusust. Kõnealused reformid on kaasa toonud avalike teenuste kärped ja avaliku sektori osalise erastamise või avalike teenuste sisseostmise eraorganisatsioonidelt ning on soodustanud avaliku sektori tööstussuhete ümberkujunemist. Eriti väärib märkimist viimaste aastakümnete kurss töötajarühmade diferentseerumisele ja detsentraliseerumisele. Liikmesriigiti ning era- ja avaliku sektori lõikes on need suundumused kulgenud erinevas tempos ja mastaabis. Paari viimase aasta kriisi tulemusena on kiirenenud mõningad juba alustatud avaliku sektori reformid, kuigi kiirus, millega kriis meid tabas, andis raske hoobi tööhõivele ja tumestas märgatavalt avaliku sektori tööstussuhete tulevikku.

2. peatükk. Tööstussuhete muutumine uutes Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides

ELi laienemine 2004. ja 2007. aastal tõi kaasa tööstussuhete süsteemide mitmekesisustumise Euroopa Liidus. ELi tööstussuhete struktuuriliste ja institutsionaalsete näitajate erinevus kasvas eriti Kesk- ja Ida-Euroopas asuvate uute liikmesriikide (Kesk- ja Ida-Euroopa riikide) arvelt. Võrreldes EU-15 riikidega on Kesk- ja Ida-Euroopa riikidele omased nõrgemad ametiühingud ning ametiühingute liikmeskonna kiirem kahanemine, tugevate tööandjate ühenduste nappus, mitme tööandja osalusel peetavate kahepoolsete kollektiivlääbirääkimiste traditsiooni puudumine, läbirääkimiste püsivalt väiksem katvus (eriti kollektiivlepingute pikendamise puuduliku süsteemi tõttu) ja lisaks sellele ka tugev formaalne kolmepoolsus, mis kompenseerib osaliselt kollektiivlääbirääkimiste süsteemide mahajäämist sektori tasandil.

Samas on kolmepoolsuse ja sotsiaalsete paktide roll ning töötajate teavitamine ja nõustamine töökohas Kesk- ja Ida-Euroopa riikides erineval tasemel, peegeldades valitsuste erinevat huvi stabiilsete läbirääkimisstruktuuride juurutamise suhtes ning kõigi tööturu osapoolte organisatsioonide liikmelisust. Ehkki Kesk- ja Ida-Euroopa riikide tööstussuhete süsteeme on tavaks samastada, toonitatakse käesolevas peatükis nende süsteemide ja mudelite eripalgelisust. Mõningatele Kesk- ja Ida-Euroopa riikidele (Eesti, Bulgaaria, Läti, Leedu ja Rumeenia) on iseloomulik nõrgalt arenenud või puudulikult kehtestatud kolmepoolsed institutsioonid, läbirääkimiste killustatus (välja arvatud Rumeenia) ning ametiühingute liikmelisuse erinev tase Balti riikides (Eesti, Läti, Leedu) ja Balkanimaades (Bulgaaria, Rumeenia). Kõigis Visegrádi riikides (Tšehhi Vabariik, Ungari, Poola ja Slovakkia) on tugevalt juurdunud kolmepoolsus, kollektiivlääbirääkimiste ning töötajate esindamisega seotud institutsioonid. Tšehhi Vabariigis ja Slovakkias on sotsiaalse dialoogi traditsioon valdavalt tugevam ning läbirääkimiste koordineerimine kõrgemal tasemel kui Poolas ja Ungaris. Kuigi Ungari ja Poola on riigid, kus läbirääkimiste katvus on detsentraliseeritud ja killustatud, on Ungaris kasutusel riiklik kooskõlastusstruktuur. Koordineeritud läbirääkimiste, töötajate esindatuse, sotsiaal-paktide ja läbirääkimiste katvuse institutsionaliseerimisega on kõige kaugemale jõudnud Sloveenia, mis on Kesk- ja Ida-Euroopa ainus korporatiivne riik.

Kuigi riigiti valitsevad ulatuslikud erinevused, on tööstussuhete institutsioonid (ja osapooled) Kesk- ja Ida-Euroopa riikides jätkuvalt nõrgad ja killustatud, millega seoses esineb ka mõningaid murettekitavaid arenguid, arvestades eriti, et mõned käimasolevad reformid õnnestuvad üksmeelt, mis on vajalik tööturu osapoolte tulemuslikuks osalemiseks muutustega kohanemisel: mitmes kõnealuses riigis võrsuvad kriisi leevendamiseks võetud meetmetest üha suuremad lahkkelid tööstussuhetes. On vaja elustada liikmesriikide

tööstussuhete süsteeme ja toetada nende tegevust konsensusse edendamisel ning taastamisel, mis aitab tagada käimasolevate majandus- ja sotsiaalreformide pikaajalise jätkusuutlikkuse.

Peatükis uuritakse Kesk- ja Ida-Euroopa riikide tööturu osapoolte võimalusi tööstussuhetega seotud struktuuride stabiliseerimiseks ja uuendamiseks seoses ELi laienemisele ja majanduskriisile järgnenud muutustega tööturul. Üks peamisi probleeme laienemisjärgsel perioodil on olnud ränne Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest EU-15 riikidesse, mistõttu mõningate Kesk- ja Ida-Euroopa riikide ja valdkondade ametiühingud on püüdnud rändevogude ohjeldamiseks välja kaubelda paremaid töötingimusi. Pärast ELiga liitumist on riikidevahelised ettevõteted pakkunud stiimuleid tööstussuhete euroopastamiseks Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, moodustades Euroopa tööõukogusid, mis jätkuvalt tegutsevad. Kuigi viiteid sotsiaalsete standardite ülevõtmise kohta Kesk- ja Ida-Euroopa riikides riikidevaheliste ettevõtete ning Euroopa tööõukogude kaudu kohtab harva, leidub positiivsete näidetena siiski mõningaid selliseid ettevõtteid, mis suurendavad tööandjate organisatsioonide suutlikkust Kesk- ja Ida-Euroopa riikides.

Samuti pidid tööturu osapooled neis riikides reageerima majanduskriisile – nii riiklikul, valdkondlikul kui ka ettevõtete tasandil, avalikus ja erasektoris. Kui mõnes riigis on reaktsioonina kriisile sõlmitud sotsiaalpakke ja konsolideeritud kollektiivlääbirääkimisi, siis teiste riikide ja juhtumite puhul on tööstussuhetes tekkinud lahkkelid ning otselääbirääkimistelt kõrvale jäänud ametiühingud on otsustanud oma nõudmisi läbi suruda streigi abil. Samasugused suundumused valitsesid EU-15 riikides kriisi esimeses etapis 2008.–2010. aastal, mis näitab, et Kesk- ja Ida-Euroopa riigid on reageerimisega aasta kuni poolteist hiljaks jäänud. Peatükis arutatakse võimalusi, kuidas sotsiaalpartnerluse ja tööstussuhetega seotud institutsioonide rolli Kesk- ja Ida-Euroopa riikides selliste meetmete abil ümber kujundada. Ühelt poolt käsitletakse peatükis süstemaatilise tegevuse potentsiaali riikides, kus ametiühingustruktuurid on nõrgad ja nende liikmeskond kahanemas. Teisalt tuleb tunnistada, et sugugi mitte kõik sellised meetmed ei ole kaasa toonud töötajate olukorra olulist paranemist, ametiühingute võidutsemist ning sotsiaalse dialoogi ja palgalääbirääkimiste institutsioonide konsolideerumist. Otsustavaks elemendiks on tööturu osapoolte suutlikkus: parandamist vajab nii tööandjate organisatsioonide kui ka ametiühingute haldus- ja organisatsiooniline suutlikkus. Tööturu osapoolte osalemine laienemis- ja kriisijärgsetes meetmetes ning nende meetmete tulemuslikkus satub sageli kahtluse alla või on ajaliselt piiratud. Kesk- ja Ida-Euroopa riikide tööturu osapooled peavad veelgi tugevdama oma struktuurset positsiooni ning täiendama võimalusi sotsiaalse dialoogi ja riiklike tööstussuhete süsteemide jätkusuutlikuks konsolideerimiseks valdavalt kahepoolsete kollektiivlääbirääkimiste mudeli suunas.

3. peatükk. Muutused avaliku sektori tööstussuhetes

Avaliku sektori tööstussuhted on erasektoriga võrreldes ühtsemad, kuid erinevad riigiti avaliku sektori tööhõive mahtude ja struktuuri, töötajate tööalase staatuse, ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide, palkade kujundamise süsteemide, kollektiivlääbirääkimiste tsentraliseerituse/detsentraliseerituse, töötulide ja vaidluste lahendamise poolest. Isegi avaliku sektori mõiste on üldhuviteenuste osutamise ja korralduse muutumise tõttu pidevas arengus.

Põhiküsimus on see, kas määratleda töölepingut avaliku õiguse statuudi või tööõiguse alusel. Tegu on eristusega, mis on seotud kahe traditsioonilise lähenemisviisiga avaliku sektori töösuhetele: suveräänne tööandja ja eeskujulik tööandja. Esimese puhul kehtivad riigiteenistujatele eriprivileegid, nagu töösuhete püsivus, kuid samas tuleb neil täita kindlaid ametikohustusi ning leppida mõningate piirangutega, mis puudutavad kollektiivlääbirääkimiste ja streigiõigust. See on omane õigusriigi traditsioonidega riikidele, aga mõnel määral ka teistele, sealhulgas Kesk- ja Ida-Euroopa riikidele. Teine lähenemisviis on iseloomulik tavaõiguse taustaga Ühendkuningriigile, kus avaliku ja erasektori tööõigusel põhimõtteliselt vahet ei tehta: siin on töötingimuste määramise peamiseks mooduseks kollektiivlääbirääkimised ning tööandjad suhtuvad ametiühingutesse traditsiooniliselt leebemalt kui erasektoris.

Ehkki avaliku sektori tööstussuhted on väga spetsiifilise struktuuriga, on need paljudes aspektides siiski erasektoriga võrreldavad. Avaliku sektori kollektiivlääbirääkimiste ja palkade kujundamise süsteemid on läbi teinud kaks omavahel seotud protsessi: detsentraliseerumine tsentraalselt koordineeritavas raamistikus või sellest väljaspool; ja automaatsete, tööstaatil põhinevate palga- ja karjäärisüsteemide osaline asendumine tulemuspõhiste süsteemidega, mis on viinud riigiteenistujate karjääri ja töötingimustega seotud erinevusteni.

Avaliku sektori töösuhete osas valitsevad EU-27 riikides endiselt suured erinevused, mis tulenevad eri riikide õigus- ja institutsioonilistest traditsioonidest, hoolimata sellest, et nii riikide vahel kui ka avaliku ja erasektori vahel iga riigi piires võib täheldada teatavaid lähenemise märke.

Saab eristada viit tüüpi riike. Esiteks Põhjamaad, mida iseloomustavad järgmised tunnused: avaliku sektori suur osatähtsus tööhõives; naiste märkimisväärne esindatus; ametnike ja tavalepingutega töötajate tingimuste ühtlustamine; väga suur ametiühinguliikmete osakaal; laiahaardeliste kollektiivlääbirääkimiste tava, mis hõlmab tulemustasu eri vorme ja detsentraliseeritud tugeva koordineerimismehhanismiga kahetasandilist läbirääkimissüsteemi; väheste piirangutega streigiõigus ning kollektiivsete vaidluste lahendamise erikord.

Teise rühma moodustavad Saksamaa, Prantsusmaa, Austria, Belgia ja Madalmaad, mida iseloomustab õigusriigi traditsioon ja tugev karjääriametnike esindatus ning läbirääkimisõiguse ja mõnel juhul ka streigiõiguse ranged piirangud. Palkade kujundamise süsteem on kõigis riikides suhteliselt tsentraliseeritud, avaliku sektori osakaal tööhõives kõigub ühest äärmusest teise, naiste tööhõive on kõikidel juhtudel suur, osaja- ja ajutise töö osakaal varieerub.

Kolmas rühm koosneb Lõuna-Euroopa riikidest ja seda iseloomustavad sellised tunnused nagu suure hulga riigiteenistujate tööalane eristaatus ning kollektiivlääbirääkimiste võimaluste puudumine või piiratus, ehkki Itaalia on viimastel aastatel lähenenud Põhjamaade rühmale. Ametiühingute liikmelisus on suur või üle keskmise ja avaliku sektori tööhõive osakaal on võrdluses alla keskmise. Naiste tööhõive ja osajatöö osakaal on üldiselt väike, samas kui ajutiste töötajate hulk kõigub.

Viimase rühma moodustavad Kesk- ja Ida-Euroopa riigid. Neist enamikus on avaliku sektori osakaal tööhõives võrdlemisi väike, naiste esindatus aga suhteliselt suur. Osakoormusega ja ajutiste töötajate arv on piiratud. Ametiühingud on üldiselt nõrgad, eriti keskvalitsuse tasandil. Kollektiivlääbirääkimiste tava on väga piiratud; kui läbirääkimisi üldse peetakse, siis sageli ainult üksikute tööandjate tasandil. Sellest tulenevalt on läbirääkimiste katvus väga väike. Mõnes riigis on küll olemas sotsiaalse dialoogi institutsioonid, kuid nende tähtsus on viimastel aastatel märkimisväärselt vähenenud. Kehtivad ka streigiõiguse piirangud, eriti keskvalitsuse tasandil. Üldiselt iseloomustab seda rühma tööstussuhete institutsioonide ja tavade nõrkus, peamiseks erandiks on Sloveenia.

Ühendkuningriigi oma mitme eripäraga on täiesti omaette juhtum: nimelt puudub seal avaliku sektori töötajatel eristaatus, sealhulgas riigiteenistujatel. Sealised läbirääkimistavad on ühetasandilise struktuuri piires vägagi laialivalguvad, ehkki omad piirid seab töötasude järelevalveasutuste süsteem, samas kui ühinemis- ja streigiõiguse osas erilisi piiranguid pole, välja arvatud mõningate rühmade puhul. Avalikus teenistuses on läbirääkimised detsentraliseeritud, kuigi juba 1990. aastate lõpus hakati võtma meetmeid killustatuse ja suurte palgavahede vähendamiseks. Ametiühingute liikmelisus on suhtelises arvestuses üle keskmise ja ligi neli korda suurem kui erasektoris.

Kogu mitmekesisusest hoolimata puudutavad mõned kriisiga seotud raskused kõiki: valitsuste ja avaliku sektori tööandjate tagasipöördumine ühepoolsuse juurde kahjustab sotsiaalset dialoogi selle eri vormides, mis aitab kohati juurutada või tugevdada erasektoriga sarnaseid personalijuhtimistavasid; avalike teenistujate võimalike eriprivileegide nõrgenemine; palkade kehtestamine kõrgemalt poolt ja ametiühingute tähtsuse vähenemine nii liikmelisuse kui ka valitsuse ja avaliku sektori tööandjate poliitika mõjutamise võimaluste osas.

4. peatükk. Kriisi mõju avaliku sektori tööstussuhetele

Avaliku sektori tööstussuhted on sattunud majandus- ja finantskriisi tagajärjel pingelisse olukorda. Terasemalt on hakatud jälgima riiklike kulutuste tulemuslikkust ja tõhusust; kahtluse alla on seatud tähtsamate sidusrühmade, nagu avaliku sektori ametiühingute roll, ning parandunud volitustega formaalselt sõltumatute tööandjate finants- ja haldusasjad on võetud valitsuse range kontrolli alla. Vaieldamatult on tõsi, et kui reaktsioon kriisi esimesele faasile hõlmas esialgu peamiselt erasektorit, on valitsused kohandamisel keskendunud peamiselt avalikule sektorile, lootes ühtlasi saavutada kohanemiskooruse õiglasemat jaotust ja soodustada ümberpaigutamist avatud sektoritesse.

Eelarve konsolideerimisele mõeldes on valitsused püüdnud vähendada kulusid ulatusliku palkade külmutamise, kärpimise, töötajate arvu vähendamise ja pensioniskeemide muutmise teel. Lisaks sellele on kulutõhususe suurendamiseks muudetud tööaega ja läbi vaadatud töökorralduse skeemid. Arvestades nende meetmete olemust, ei ole neid sugugi alati rakendatud ametiühingute täielikul heakskiidul. Üldiselt on kohanemisprotsess suuresti erinenud erasektoris kasutatud strateegiast, mida kirjeldatakse aruandes „Tööstussuhted Euroopas 2010“. Olgugi et mõningaid meetmeid saab põhjendada eelarve kohandamise vajadusega, on tööstussuhete õhkkond kohati halvenenud.

Kuigi kriisi mõju on tunda kõigis liikmesriikides, on kohanemise protsess ja raskusaste riigiti erinev. Puudub selge jaotus Põhja-Euroopa ja Vahemere maade vahel, mida sageli eeldatakse. Kõige suuremaid kohanemiskavasid on rakendatud esimeses riikide rühmas, kuhu kuuluvad näiteks Kreeka, Iirimaa ja Portugal, kes peavad hakkama saama eelarve konsolideerimise ning avalike teenistuste tõhususe suurendamise keerulise ülesandega. Avaliku sektori struktuurireformi traditsioonide piiratuse tõttu on eelarve konsolideerimise mõju olnud neis riikides teistega võrreldes suurem ja sotsiaalne dialoog avalikus sektoris keerukam. Sellist kohandamiskeemi järgivad teistsuguste poliitiliste ja majanduslike tingimustega Baltimaade, aga ka Ungari ja Rumeenia kokkuhoiukavad. Neil juhtudel, Iirimaa välja arvatud, ei ole valitsused jõudnud avaliku sektori tööstussuhetes kokkulepitud muutusteni sotsiaalse dialoogi käigus. Selle asemel on avaliku sektori töötajatele peale sunnitud töötasu ja töötingimustega seotud ühepoolseid muudatusi, mis tavaliselt pole piirdunud vaid ühe juhtumiga.

Teine riikide rühm ei ole küll jäänud eelarve konsolideerimisega seotud survest puutumata, kuid sealsete kohanemiskavade ajastus ja vorm on olnud otsesemalt nende enda riikliku valitsuse kontrolli all. Sageli on sellega seoses kohandatud või jätkatud struktuurireforme, mis on suunatud avaliku sektori tulemuslikkuse ja tõhususe suurendamisele. Majandus- ja

finantskriisi tõsiduse tõttu peavad avaliku sektori töötajad ikka veel leppima märkimisväärsete kokkuhoiumeetmetega, kuigi erinevus eelmistest organisatsioonilistest ja juhtimisreformidest on väiksem. Need riigid on kasutanud mõningaid kokkuhoiumeetmeid, kuid lahjendatud kujul – eelistades palkade kärpimisele külmutamist ja personali vähendamisele värbamise piiramist. Esimese rühma riikidest eristab neid olulisel määral mitte avaliku sektori suurus, vaid moderniseerimise pärand. Sellesse kogumisse kuuluvad näiteks Saksamaa ja Põhjamaad, aga ka Prantsusmaa, Madalmaad ning mõningate mõõndustega Ühendkuningriik. Otsesest eelarvekriisist ja turgede ebastabiilsusest on need riigid küll pääsenud, kuid samas on nad jätkanud pikemaajalisi avaliku sektori tööstussuhete reforme. Sotsiaalne dialoog on olnud sageli pingeline, kuid siiski on püütud avaliku sektori töötajatega kooskõlastatult pidada konsultatsioone ja läbirääkimisi.

Kokkuhoiumeetmete tagajärjel on pikaajalistes suundumustes oodata suuri nihkeid. Võetud kokkuhoiumeetmed soodustavad avaliku sektori tööstussuhete liikumist kõrgemalt poolt lähtuva ühepoolse suunas, mille mõju saavad tunda nii sektori tööandjad kui ka töötajad. Tööandjate poole pealt väheneb oluliselt riigiasutuste juhtide manööverdamisruum, kuna neil on vähem investeerimisressursse, kuid samas lasub neil kohustus täita eelarvega seotud eesmärgid. See on hea kasvupind strateegiatele, mis vähendavad tööjõukulusid ja ebasoodsamate töölepingutega töötajate arvu, seades kahtluse alla avaliku sektori vastamise eeskujuliku tööandja kuvandile. Peale selle on tööstussuhete reguleerimine kollektiivläbirääkimiste teel suuresti piiratud seoses saadaolevate ressursside vähenemise, palkade külmutamise ja tavapäraste läbirääkimismehhanismide peatamisega. Esile on kerkimas uus tsentraliseeritud ühepoolset reguleerimist poliitilise keskvoimu poolt, ehkki seekord on rõhk pigem tulemuslikkusel ja tõhususel kui erapooletusel ja õiglusel.

Ametiühingute osas pole avalik sektor loobunud püüetest olla eeskujulik tööandja, kuigi varasema ajaga võrreldes on selle põhimõtte tähtsus tublisti kahanenud. Avaliku sektori ametiühingud on sattunud surve alla ja enamiku käimasolevate reformide puhul on nende tähtsus vähenenud. On oht, et vastastikuse mõistmise puudumisel edendavad reformid vaid kokkulepitud, jättes lahtiseks teenuste kvaliteedi ja nende tagamise võimalikkuse küsimuse.

5. peatükk. Sotsiaalne dialoog ja keskkonnahoidlikkuse suurendamine

Euroopa 2020. aasta strateegia peamine eesmärk on minna üle kliima- ja keskkonnasäästlikele lahendustele, eriti energiaallikate osas. Seda eesmärki püütakse saavutada poliitiliste

mehhanismide abil, millega loodetakse vähendada kasvuhoo- negaaside heidet, saada rohkem energiat taastuvatest allika- test ja vähendada energiakulu. Selleks, et luua uusi töökohti ning muuta olemasolevaid roheliseks või rohelisemaks, on vaja uusi oskusi ja suhtumise muutust. Põhiküsimus on, millist rolli võiksid seejuures mängida tööturu osapooled, kas siis omal algatusel või riigiasutuste ettepanekul. Kuigi tööturu osapoolte osalus selles tegevuskavas on tasapisi kasvanud, pole üldpilt Euroopas kaugeltki mitte ühtlane, kuna kaasatuse ja mobili- seerimise tase kõigub suurtes piirides. Keskkonnahoidlikkuse suurendamise protsessi potentsiaalsest mõjust töökohtade kva- liteedile teatakse vähe, mistõttu ei tohiks liiga kindlalt eeldada, et see on positiivne. Ühiskondlike jõudude arvates mõjutab keskkonnahoidlikkuse suurendamine esmajoones töökohtade kvaliteediga seotud koolitust ja ametioskusi, vähem aga kar- jääri ja töösuhete püsivust, töö- ja töövaba aega, tööohutust ja töötervishoidu ning sotsiaalset taristut.

Sotsiaalse dialoogi näiteid nende teemade käsitlemisel leiab valdavalt sellistest sektoritest, kus tööturu osapooled on juba tugevalt esindatud. Uutes arenevates valdkondades on dialoog vähene või olematu. Elektri tootmisel, sealhulgas taastuvatest energiaallikatest, lähtutakse sellest, kui hästi on üks või teine energiaallikas end tõestanud. Kõnealuses sektoris leidub mainekaid ettevõtteid esindavaid tradit- sioonidega tegijaid vaid juhtudel, kui riigis on taastuvatest energiaallikatest elektrit toodetud juba võrdlemisi pikka aega (näiteks hüdroelektrienergia tootmine) või kui tugevad energiafirmad kasutavad energia saamiseks üha rohkem taastuvaid allikaid. Uutes tööstusharudes (näiteks energia tootmine biomassist, tuulest ja fotogalvaanilistest allikatest) on ettevõtted väga eripalgelised. Palju on pisettevõtteid, mis asuvad ääremaadel ega paku tööturu osapooltele seetõttu huvi. Kuigi tööandjate poolel on valdkonna ettevõtete esinda- miseks moodustatud arvukaid ettevõtlusühendusi, pole neist täisverelisi, läbirääkimisõigust omavaid tööturu osapoolte organisatsioone veel kujunenud. Ametiühingute aktiivse vär- bamisstrateegia näiteid uutes sektorites leiab vaid mõnest riigist, näiteks Saksamaalt, Portugalist ja Ühendkuningriigist. Teistes riikides, näiteks Maltal ja Küprosel, on taastuvener- giasektor alles lapsekingades ja mingeid katseid esindus- organite loomiseks pole näha.

Kuigi Euroopa on võtnud kindla kursi üleminekuks vähese CO₂-heitega majandusele, võivad viimasel ajal kokkuhoiupo- liitikaga seoses tehtud riiklike subsidiumide, maksusoodus- tuste, sisenemistariifide ja muude riiklike toetusmeetmete kärped keskkonnahoidlikkuse suurendamise protsessi aeg- lustada. Euroopa restruktureerimise monitooringu (European Restructuring Monitor) andmetel iseloomustab rohelisi sekto- reid, nagu noorte valdkondade puhul tavaks, märkimisväärne ebastabiilsus. Enamasti puudutab see päikese- ja tuuleenergia valdkonna ettevõtteid, mis on sattunud liigse tootmisvõimsuse ning üha suurema Hiinast lähtuva konkurentsi tõttu mõningase

surve alla, mida süvendab veelgi asjaolu, et osa liikmesriike on muutnud kõnealuse valdkonna toetuskavasid. Samal ajal on töökohtade loomise tempo loodussäästliku majanduse valdkonnas püsinud kogu majanduslanguse ajal positiivne ja jääb prognooside kohaselt küllalt tugevaks ka edaspidi. Taastuvenergia ja energiatõhususe valdkondades on loodud teadmismahukaid töökohti.

Edukaks üleminekuks vähese CO₂-heitega majandusele tuleb paratamatult tugevdada ja edendada tööturu osapoolte tege- vust kõigil tasanditel (Euroopa, riiklikul, valdkondlikul, piirkondli- kul ja ettevõtte tasandil). Tegutsemisvõimaluste esiletõstmiseks on tööturu osapooled teinud eri tasanditel huvitavaid algatusi. Samas tuleb jätkuvalt tegeleda tõsiste probleemidega. Üks paljutootav lahendus on näiteks kutse- ja ümberõppevõima- luste pakkumine valdkondlikul tasandil, kusjuures tänu sellistele meetmetele saavad neist võimalustest osa ka väike- ja kesk- mise suurusega ettevõtted (VKE). Arvestades, et uued arenevad sektorid on sageli killustatud, on VKEde kaasamine otsustava tähtsusega. Samuti tuleb leida võimalusi vähese CO₂-heitega seotud oskuste kaasamiseks kõikvõimalikesse õppe-, kooli- tus- ja praktikaprogrammidesse. Peale selle tasub ettevõtetel kaaluda osalemist organisatsioonilistes ökoinnovatsioonides. Selle raames võiks kaasata töötajate või ametiühingute esin- dajaid rohelistesse haldusstruktuuridesse, kus nad vastutaksid keskkonnavalase koolituse või energiaauditite eest, või lisada kollektiivlepingutesse energiatõhususega seotud eesmärgi ja töötajate mõeldud hüvesid. Tööjõu kohanemisel rohelisemate oskuste ja töökohtadega on Euroopa tasandil suureks abiks Euroopa Sotsiaalfond.

6. peatükk. Tööturu osapoolte osalemine ELi töötuskindlustus- ja pensionisüsteemides

Töötushüvitiste ja pensionide vahel valitsevad riigiti suured erinevused, samas kui teemad, mis seonduvad tööturu osa- poolte osalemise eeliste ja puudustega poliitika kujundamisel, on kõigi puhul ühised. Täpsemalt sõltub see sellistest küsi- mustest nagu tööturu osapoolte ja poliitiliste otsuste tegijate omavahelised suhted ja nende tegelik roll. Tööstussuhete ja sotsiaalpoliitika kokkupuutepunktis seisab tööturu osa- poolte osalemine sotsiaalpoliitika kujundamises, kuna paljud sotsiaalpoliitika väljundid (näiteks sotsiaalmaksud) on otse- selt seotud netopalgaga. Seega seob see tööturu osapooli tugevamalt sotsiaalpoliitika ja hüvitiste reformi ümber käi- vate aruteludega. Kui varem tuli leida kompromiss palkade piiramise ja sotsiaalsete õiguste vahel (s.t väiksema pal- gatõusu kompenseerimine sotsiaalsete õiguste suurendami- sega), siis praegune konkurents rahvusvahelises majanduses ja riiklike sotsiaalkulutuste piiramine sellist vahetuskaupa enam ei võimalda. Tööandjate ja ametiühingute rolli tuleb

vaadelda tasakaalustatult, et mõista nende ees jätkuvalt seisvaid probleeme, riiklike ja valitsusväliste osapoolte vastutuse nihkumist ning selle mõju sissetulekute ebavõrdsusele ja sotsiaalkindlustusele.

Tööturu osapoolte sõnaõiguse ja osalemisega töötuskindlustussüsteemides on seotud sarnased suundumused ja väljakutsed, näiteks püüd kohaneda viimase 20 aasta jooksul tööturul ja majanduses toimunud muutustega, ning tööturu osapoolte reageerimine sellele. Majanduskriisi tõttu on tekkinud suuri probleeme töötuskindlustussüsteemidega.

Tööturu osapoolte osalemine pensionides ja pensionireformides on poliitikavaldkond, mida demograafiliste muutuste valguses loetakse valitsuste väga tähtsaks prioriteediks. Tööturu osapoolte kaasamisel pensionireformi on selged eelised, mis on seotud jätkusuutlike lahenduste kindlustamisega selles pikaajalise tähtsusega poliitilises küsimuses. Samas kardetakse, et mõnel juhul vajalikud radikaalsed reformid võivad tööturu osapooltele üle jõu käia. Kindel on see, et paaril viimasel aastal on paljude ELi liikmesriikide ametiühingud ilmutanud pensionireformi plaanide suhtes tugevat vastuseisu. Kui mõnel juhul on valitsused tööturu osapoolte ettepanekuid aktsepteerinud, siis teistel juhtudel on tööturu osapoolte mõju olnud kaduvväike. Kindlasti peavad kasvama teise ja kolmanda samba pensionisüsteemid, mis täidavad riikliku pensioni kahanemisest tingitud tühimiku. Seoses sellega on tööturu osapooltel võimalus eriti tööandjapensionisüsteemide formuleerimisel ja haldamisel märksa aktiivsemalt kaasa rääkida.

Põhilised probleemid pole siiski kuhugi kadunud, nagu ka kriisi jätkuv mõju. Kokkuhoiumeetmed on sundinud valitsusi läbi viima kärpereforme, arvestades vajadust reageerida demograafilistele muutustele. Kuigi ametiühingud ja vahel ka tööandjate organisatsioonid on valitsuse plaanidele paljudel juhtudel vastu seisnud ning suutnud aeg-ajalt ka poliitikat mõjutada, on tööturu osapoolte mõjujõudu kohati piiranud juba kas või sündmuste kiire areng ja reformide läbisurumise vajadus.

Kõik need arengud tekitavad tööturu osapooltele suuri raskusi. Valitsustel lasub selge kohustus leida lahendusi ühest küljest kriisiga seotud teravatele probleemidele, teisalt aga demograafiliste ja majanduslike muutustega kaasnevatele pikemaajalistele väljakutsetele. Üks võimalus oleks püüda saavutada üksmeelt sidusrühmadega, näiteks tööturu osapooltega. Igal juhul peavad tööturu osapooled välja töötama strateegiaid, mis aitaksid neil valitsuste kiirete kriisimeetmete puhul läbirääkimislaua taha jääda. Teise ja kolmanda samba pensioniskeemide areng annab tööturu osapooltele reaalse võimaluse reformi küsimustes jõuliselt kaasa rääkida. Samas ei tohiks nad lootma jääda üksnes riiklikule reguleerimisele, vaid peaksid vastukaaluks looma pikaajalisema strateegia, mis aitaks neil saavutada seesuguste süsteemide arendajate seas kindlama positsiooni.

7. peatükk. Euroopa sotsiaalse dialoogi areng aastatel 2010–2012

Ka edaspidi jäävad Euroopa tasandi sotsiaalse dialoogi struktuurid kõikjal Euroopa Liidus tööturu osapoolte valdkondlike ja valdkondadevaheliste arutelude ning läbirääkimiste oluliseks foorumiks. Kahe viimase aasta jooksul on juhtkonna ja töötajate esindajad kooskõlastanud üle 70 ühisteksti, viinud läbi arvukaid projekte ning alustanud koostööd uutes majandussektorites. Kokkuvõttes allkirjastasid tööturu osapooled 2012. aastal arvestatava hulga kokkuleppeid. Neist kahe puhul, millega kehtestati siseveetranspordi ja juuksuriteenuste miinimumnõuded, taotlesid tööturu osapooled rakendamist ELi õigusaktide kaudu ELTLi artikli 155.2 alusel ning samasugust taotlust oodatakse vastava kokkuleppe sõlmimisel ka merekalapüügi valdkonna tööturu osapooltelt. Need taotlused, eelkõige kokkulepe juuksuriteenuste sektoris, olid 2012. aastal poliitilise arutelu teemaks ja pälvivad mõningast tähelepanu ka meedias. Komisjon hindab mõlemat kokkulepet erapooletult, kuid ei ole veel jõudnud otsusele, kas teha ettepanek nende rakendamiseks õigusaktina. Seevastu uue kokkuleppe kutselise jalgpalli valdkonnas rakendavad tööturu osapooled sõltumatult, järgides liikmesriikides kehtivat korda ning juhtimis- ja töötavasid. Alates 2011. aasta detsembrist on eri valdkondade tööturu osapooled pidanud kõnelusi tööaja direktiivi läbivaatamise küsimuses, mis lõpetati 2012. aasta lõpus kokkuleppele jõudmata.

Eri valdkondade tööturu osapooled ja paljud valdkondliku sotsiaalse dialoogi komiteed pidasid endiselt prioriteediks finants- ja majanduskriisi sotsiaalset ja tööhõivega seotud mõju. Mitmes avaliku sektori tööandjaid ja töötajaid esindavas komitees käsitleti eelkõige rängast võlakriisist tingitud avaliku sektori ümberstruktureerimise mõju. 2012. aasta lõpus kinnitasid keskvalitsuse haldussektori tööturu osapooled kvaliteetsete teenuste tegevusraamistiku, võttes sellega kohustuse rakendada üldhuviteenuste põhiväärtusi avalike teenuste arengu, nähtavuse ja kohandatavuse suurendamiseks kriisi tingimustes. Samal aastal võtsid kohalike ja piirkondlike omavalitsustega seotud tööturu osapooled vastu ka terve rea soovitusi, mille järgi võetavad meetmed aitavad Euroopal muutuda kohalikul ja piirkondlikul tasandil sotsiaalsemaks ja jätkusuutlikumaks ning ühtlasi toetada avalikku sektorit tööandjana. Läbiv eesmärk on valmistada töötajaid ning kohalikke ja piirkondlikke omavalitsusi paremini ette tööandja rolliks muutuva töökorralduse tingimustes. Keskvalitsuste ning kohalike ja piirkondlike omavalitsuste tööturu osapooled on asunud ka ühistele seisukohtadele majanduskriisi mõju asjus. Hariduse, haiglate ja tervishoiuvaldkonna esindajad tegelesid laiemate ümberstruktureerimise protsessidega.

Energiasektori tööturu osapooled reageerisid aktiivselt Euroopa Komisjoni kliimamuutuse tagajärgede leevendamise poliitikale. Põhilisteks teemadeks olid Energy 2050 tegevuskava sotsiaalne mõõde ning sujuv ja õiglane üleminek rohelisemale ja jätkusuutlikumale energiasektorile. Et energiasektor on eelseisvatel

aastatel oodata radikaalseid ümberkorraldusi, on valdkondlikud tööturu osapooled toonitanud sotsiaalse dialoogi ja konsultatsioonide tähtsust tormilistel aegadel.

Lisaks kriisi ja majanduse keskkonnasõbralikumaks muutmisega seotud raskustele on sotsiaalse dialoogi komiteede töös olulisel kohal olnud ka muud küsimused. Tööturu osapoolte endi algatuste kõrval saab sotsiaalse dialoogi komiteede töö alguse komisjoni konsultatsioonidest ja tööturu osapoolte osalemisest mõju hindamises. Paljud komiteed jätkasid tegevust tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, kus on viimase kahe aasta jooksul sündinud mitu uut algatust, nende seas projekte, ühisavaldusi ja -deklaratsioone ning teabevahetusi alates põllumajandusest kuni ehituse ja avalike teenuste sektorini. Sellega seotud töötõingimuste teemat arutasid tööturu osapooled eraturvateenuste, tsiviillennunduse ja autotranspordi sektoris. Samuti jätkasid tööturu osapooled tööd suutlikkuse suurendamise alal, eriti uutes liikmesriikides. Ehitus-, põllumajandus-, pangandus-, kindlustus- jm sektorites rakendati suutlikkust suurendavaid meetmeid, enamasti mitmesuguste projektide ja koolituskursuste vormis.

Tööhõivepoliitika, kutsehariduse ja oskuste teemasid arutati nii valdkondadevahelise kui ka valdkondliku sotsiaalse dialoogi komiteedes. Valdkondadevaheliste tööturu osapoolte korraldatud kaitsitud paindlikkuse teemaline ühisuuring tõestas, et õigesti rakendatuna võib kaitsitud paindlikkus osutada kõigile osapooltele kasulikuks lahenduseks, mis rahuldab nii ametiühinguid kui ka tööandjaid. Sellest hoolimata viitas uuring kaitsitud paindlikkusega seotud arvukatele probleemidele ning tõi mitmest liikmesriigist murettekitavaid tulemusi.

Tööturu osapoolte jaoks jäi oluliseks teemaks sooline võrdõiguslikkus. Algatusi ja meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks sotsiaalse dialoogi ja kolmepoolsuse kaudu tuleb veelgi tugevdada. Andmete kogumiseks, heade tavade esiletõstmiseks ja soovitude koostamiseks viidi läbi projektid, mis käsitlesid naiste tööhõivet avaliku linnatranspordi sektoris ja naiste esindatust raudteetranspordis. Audiovisuaalsektoris võeti vastu tegevusraamistik näiteks võrdse tasustamise ning töö ja eraelu ühitamise probleemide käsitlemiseks. Naiste ja meeste võrdne palk oli põhiteemaks ka keskvalitsuse haldussektori tööturu osapoolte ühisavalduses. Samas on vaja laiendada sektorete kaasamist ning kutsuda Euroopa tööturu osapooli üles tegelema horisontaalse prioriteedina jätkuvalt soolise võrdõiguslikkuse küsimustega ja rakendada sihipäraseid meetmeid mitte üksnes sugudevaheliste palgaerinevuste valdkonnas, vaid ka muude tegevusraamistikku kuulunud prioriteetide osas. Eelkõige on vaja astuda samme soolise segregatsiooni vähendamiseks, töö ja eraelu tasakaalustamiseks meeste ülekaaluga valdkondades ning samuti tegeleda sugudevaheliste palgaerinevustega naiste ülekaaluga valdkondades.

Lisaks sellele otsustasid tööturu osapooled eri sektorites võtta ühiselt käsile mõningad sektoriülese tähtsusega probleemid.

Kõnealuste algatuste tulemusena allkirjastasid Euroopa tööturu osapooled haiglate, piirkondliku ja kohaliku omavalitsuse, hariduse, kaubanduse ja eraturvateenuste valdkonnas ühised suunised, mis käsitlevad kolmandate isikute vägivalda ja tööalast ahistamist. Samamoodi ühinesid koristus-, toitlustus- ja tekstiilvaldkonna tööturu osapooled eraturvafirmade sotsiaalse dialoogi komitee algatusega ühise seisukoha võtmiseks pakkujate sotsiaalsete kohustuste kohta.

Jätkuvalt kasvas sotsiaalse dialoogi komiteede arv. 2012. aastal loodi 41. valdkondlik sotsiaalse dialoogi komitee toiduaine- ja joogitööstuses. See tähendab, et Euroopas on valdkondliku sotsiaalse dialoogi komitee olemas nüüd peaaegu kõigis tööstussektorites. Lähemas tulevikus loodavad tööturu osapooled sotsiaalse dialoogi komiteede moodustamiseni jõuda ka graafika, sadamate, spordi ja aktiivse puhkuse sektorites.

8. peatükk. Muudatused Euroopa töösuhteid reguleerivates õigusaktides aastatel 2010–2012

Euroopa 2020. aasta üldstrateegia ja konkreetselt „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava“ raames 2010.–2012. aastal vastu võetud ELi õigusloomeliste algatuste eesmärk oli parandada tööturu toimimist ja töökohtade kvaliteeti kriisiaegse rekordsuure töötuse ja halvenevate töötõingimuste valguses, arvestades ka töökohtade kvaliteediga seotud näitajate vastuolulisust Euroopas viimase kümne aasta jooksul. Selles kontekstis keskendus komisjon esiteks ELi õigusaktide läbivaatamisele ja mittesiduvate vahendite edendamisele ELi tööhõive „arukamas“ õigusraamistikus ning teiseks Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu strateegia läbivaatamisele. Euroopa tasandil olid tööturu osapooled väga aktiivsed ja sõlmisid edukalt mitu Euroopa lepingut (täpsemalt vt peatükk 7). Ühtlasi vaadeldakse selles peatükis ELi direktiivide tõlgendamist ning tuuakse näiteid Euroopa Kohtu mitmest otsusest tööõiguse rakendamise, aga ka tööohutuse ja töötervishoiu alal.

Peamisteks sektoritevahelisteks arenguteks ELi tööõiguse alal oli komisjoni õigusakti ettepanek töötajate lähetamist käsitleva direktiivi parema jõustamise kohta ja töötaja direktiivi jätkuv läbivaatamine. Viimatimainitud direktiivi läbivaatamist arutasid tähtsamad eri valdkondade tööturu osapooled ELi tasandi kõnelustel, mis lõppesid kokkuleppele jõudmata 2012. aasta lõpus. Praegu hindavad komisjoni talitused siseveetranspordi ja juuksuriteenuste sektori tööturu osapoolte vahel sõlmitud valdkondlike kokkuleppeid enne nende võimalikku esitamist nõukogule vastuvõtmiseks (täpsemalt vt 7. ptk). Direktiiv 2009/13/EÜ, millega rakendatakse tööturu osapoolte kokkulepe konsolideeritud meretöönormide konventsiooni kohta (ILO, 2006), jõustub 20. augustil 2013, s.t nimetatud konventsiooni jõustumisega samal ajal. Pärast tööturu osapoolte konsultatsioonide teist

etappi, mille käigus arutati võimalust vaadata läbi sätted meremeeste väljaarvamise kohta ELi tööõigusega seotud mitme direktiivi kohaldamisalast, koostab komisjon praegu selle mõju hindamist ja arutab ettepanekut edasiste algatuste kohta kõnealuses valdkonnas. Liikmesriikides kehtestati nii renditööd käsitlev direktiiv kui ka Euroopa tööõukogusid käsitlev uuesti sõnastatud direktiiv.

Aruka reguleerimise põhimõtete kohaselt hindas komisjon mitme direktiivi toimimist ja mõju, et selgitada välja, kas need täidavad oma otstarvet või hoopis vajavad selgemat formuleerimist või uuendamist. Tööõiguse valdkonnas on praegu käimas esialgne kohasuse kontroll, mis puudutab töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist tööasjades. Viimase kahe aasta jooksul on direktiivide rakendamise osas läbi viidud kuus erinevat analüüsi.

Komisjoni talituste 2011. aasta töödokumendis ELi tööohutuse ja tervishoiu strateegia vahehindamise kohta märgiti, et igal aastal sureb ELis tööõnnetuste tagajärjel üle 5500 töötaja, mis näitab selle valdkonna meetmete jätkuvalt suurt tähtsust. Euroopa tervishoiu ja tööohutuse 2007.–2012. aasta strateegia on praegu hindamisel, mille tulemusi võetakse arvesse strateegiliste prioriteetide määramisel aastateks 2013–2020. Esmakordselt käsitleb järelhindamine tervet sotsiaalpoliitika valdkonda.

Lisaks kõigele aitas komisjon välja töötada mittedivulgeeritud poliitilisi vahendeid, nagu suunised asbestiga kokkupuute või parimate põllumajandustavade kohta, ning jätkab kehtivate õigusaktide kohandamist vastavalt uutele või spetsiifilistele ohtudele (nt elektromagnetväljad, tubakasuits töökohtades, luu- ja lihaskonna häired).

Euroopa Komisjon

Tööstussuhted Euroopas 2012
Kommenteeritud kokkuvõte

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2013 – 12 lk – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29108-1

ISSN 1831-2853

doi:10.2767/33343

Aruande „Tööstussuhted Euroopas 2012” kommenteeritud kokkuvõttes vaadeldakse tööstussuhete arengut pärast 2010. aastat, kui ilmus eelmine väljaanne. Finantskriisist on välja kasvanud valitsemissektori võlakriis ning riiklike reformide tõttu on suure löögi alla sattunud tööandjate, ametiühingute ja riigiasutuste omavahe-
lised suhted. Kui alguses aitas sotsiaalne dialoog toime tulla kriisi esimeste tagajärgedega, siis nüüdseks on kriisi venimise ja süvenemise tõttu tekkinud olukord, mis ei soosi enam sotsiaalset dialoogi. Sellest hoolimata rõhutatakse kokkuvõttes struktureeritud dialoogi jätkumise tähtsust ning toonitatakse komisjoni kohustust seda toetada ja edasi arendada.

Kokkuvõte on saadaval elektrooniliselt ELi kõikides ametlikes keeltes, täielik aruanne seevastu on saadaval ingliskeelse trükisena.

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Liidu esindustest või delegatsioonidest.
Nende kontaktandmed saab veebisaidilt <http://ec.europa.eu>
või saates faksi numbrile +352 2929-42758.

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja aastatellimused ja Euroopa Liidu Kohtu kohtulahendite kogumikud):

- Euroopa Liidu Väljaannete Talituse edasimüüjate kaudu
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm).

Kas olete huvitatud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi **väljaannetest**?

Kui olete, siis saate neid alla laadida või end tasuta tellijaks registreerida aadressil <http://ec.europa.eu/social/publications>

Samuti võite end registreerida tellijaks Euroopa Komisjoni tasuta väljaandele Sotsiaalse Euroopa e-uudiskiri aadressil <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-29108-1



9 789279 291081

doi:10.2767/33343